

三级医院临床护士组织职业生涯管理感知水平及影响因素研究

杜丽¹, 毛红波²

摘要:目的 调查湖北省三级医院临床护士组织职业生涯管理感知水平现状及影响因素,为提高护士组织职业生涯管理感知,稳定护士队伍提供参考。方法 采用方便抽样方法,选取湖北省三级医院 1 423 名临床护士,采用一般资料调查表、护士组织职业生涯管理量表、组织公平感量表和护士离职倾向量表进行问卷调查。结果 临床护士组织职业生涯管理感知得分为 (49.81 ± 8.29) 分,组织公平感 (77.04 ± 15.85) 分,护士离职倾向 (14.01 ± 4.17) 分。组织公平感和离职倾向是护士组织职业生涯管理感知的主要影响因素(均 $P < 0.01$)。结论 医院和护理管理者应该不断完善医院管理制度,采取有效的组织支持,做好护士的职业规划,引导护士进行职业生涯管理,提高护士的组织职业生涯管理感知水平。

关键词:护士; 组织职业生涯管理; 组织公平; 离职倾向; 护理管理

中图分类号:R47;C931.3 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2020.16.011

Perceived organizational career management among nurses working at tertiary hospitals in Hubei province: the influencing factors

Du Li, Mao Hongbo. Department of Hepatobiliary and Pancreatic Surgery, Zhongnan Hospital of Wuhan University, Wuhan 430070, China

Abstract: **Objective** To explore the status quo and the influencing factors of perceived organizational career management among nurses at working in tertiary hospitals in Hubei province. **Methods** A total of 1 423 clinical nurses from 4 tertiary hospitals in Hubei province were selected by convenience sampling and investigated by using a general information questionnaire, the Organization Career Management Scale, the Organizational Justice Scale and the Turnover Intention Inventory. **Results** The total scores of organizational career management, organizational justice and turnover intention were (49.81 ± 8.29) points, (77.04 ± 15.85) points and (14.01 ± 4.17) points respectively. Organizational justice and turnover intention were the influencing factors of organizational career management ($P < 0.01$ for both). **Conclusion** Hospital and nursing managers should take measures to improve hospital management system, provide effective organizational support, help nurses do a good career planning job and guide nurses to carry out career management, so as to improve perceived organizational career management.

Key words: nurse; organizational career management; organizational justice; turnover intention; nursing management

组织职业生涯管理是由组织通过一系列管理方法,以发掘员工潜能,调动员工积极性使其实现自我价值的动态过程^[1]。护士组织职业生涯管理是由其所在医疗机构实施,用于帮助和促进实现其职业发展目标的行为过程。作为医院人力资源管理的重要组成部分,良好的组织职业生涯管理可以有效防止人才流失,提高服务质量,保持护理队伍的稳定性。既往研究发现,护士组织职业生涯管理水平与护士的工作投入、工作满意度、组织承诺、职业倦怠^[2-5]等因素有关。组织公平感是指团体内员工对与自身权益相关的制度、政策和措施是否公平的感知^[4],是人们对组织公平的主观认知。离职倾向是个体想要离开目前工作并寻找其他工作机会的心理倾向^[5],中介于所有心理因素和离职行为之间,最能预测离职行为的发

生,且能很好地反映出组织实际的管理水平^[6]。组织职业生涯管理作为医院系统层面的推动力,在一定程度上影响着护士的个人职业心理状态。本研究旨在了解三级医院护士组织职业生涯管理感知水平现状及其影响因素,为降低护士离职率,稳定护士队伍提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2018 年 3 月,采用便利抽样的方法选取湖北省 4 所三级医院的临床护士作为研究对象。纳入标准:①持有护士资格证的注册护士;②知情同意,自愿参与本次调查。排除标准:①实习、进修、助理及行政岗位的护士;②由于产休、病休、事假不在临床岗位。共实际纳入临床护士 1 423 名,男 59 名,女 1 364 名;年龄 20~52(29.04 ± 5.88)岁。职称:护士 523 名,护师 670 名,主管护师 214 名,副主任护师 16 名。职务:护士 1 340 名,护士长 83 名。学历:中专 3 名,大专 214 名,本科 1 189 名,硕士以上 17 名。婚育状态:未婚 656 名,已婚未育 142 名,已婚已育 604 名,离异或丧偶 21 名。编制:在编 167 名,人事代理 281 名,合同制 975 名。医院级别:三级甲等 1 105 名,三级乙等 318 名。

作者单位:武汉大学中南医院 1. 肝胆胰外科 2. 护理部(湖北 武汉, 430070)

杜丽:女,硕士,主管护师,护士长

通信作者:毛洪波,maohongbo218@aliyun.com

科研项目:湖北省卫生健康委 2017 年度第二批科研立项项目 (WJ2017H0023)

收稿:2020-03-15;修回:2020-05-06

1.2 方法

1.2.1 研究工具 ①一般资料调查表:自行设计,包括性别、年龄、工作年限、职称、职务、学历、婚育情况、人事信息、所在医院等级等。②组织职业生涯管理量表:采用龙立荣^[1]编制的组织职业生涯管理量表,包括公平晋升、提供职业信息、注重培训和职业自我认识4个维度,各包含4个条目,共16个条目。各条目采用Likert 4点计分法,从“完全不符合”到“完全符合”依次计1~4分,总分16~64分,得分越高代表员工知觉到的组织职业生涯管理越好。量表的Cronbach's α系数为0.92,4个维度的Cronbach's α系数为0.76~0.86,内容效度指数(CVI)为0.88,重测信度为0.90。本研究中该量表总Cronbach's α系数为0.961。③组织公平感量表:采用Colquitt^[7]于2001年编制的组织公平感量表。量表包括程序公平(7个条目)、分配公平(4个条目)、人际公平(4个条目)及信息公平(5个条目),共4个维度20个条目。各条目采用Likert 5级计分法,从“非常不同意”至“非常同意”分别赋值1~5分,总分20~100分,得分越高表示护士感知的组织公平感越强。量表整体的Cronbach's α系数为0.91,4个维度Cronbach's α系数均大于0.78。④离职倾向量表:由Mobley编制,华清^[8]于2014年修订,用于评价三甲医院护士的离职倾向。该量表包括4个条目,“我经常有离开护士职业的想法”“我认为我会在不久以后提出辞职申请,寻找其他的职业”“我认为凭我的职业技能,很容易在其他医院找到比现职更能发挥所长的工作”“如果有机会,我会选择离开本医院”。各条目采用Likert 5点计分法,从“完全不同意”到“完全同意”分别计1~5分,总分为4~20分,总分愈高表明护士的离职倾向越高。量表的Cronbach's α系数为0.848。

1.2.2 调查方法 本研究采用问卷星的形式发放电子问卷。研究者在调查前取得各医院护理部的同意与配合,由研究者将问卷链接发放给4所三级医院的护理部主任,通过其所在的医院群和科室群发放至临床护士。在问卷中,采用统一指导语说明研究目的、意义以及问卷的填写方式,调查对象知情同意后,采用无记名方式填写。本研究共回收问卷1 423份,均为有效问卷。

1.2.3 统计学方法 采用SPSS19.0软件进行数据分析,行两独立样本*t*检验、单因素方差分析、Pearson相关性分析和多元线性回归分析。检验水准α=0.05。

2 结果

2.1 临床护士组织职业生涯管理感知水平、组织公平及离职倾向得分 见表1。

2.2 不同特征临床护士组织职业生涯管理感知得分

比较 结果显示,不同性别、职务、学历、婚育情况和人事编制的护士组织职业生涯管理感知得分比较,差异无统计学意义(均*P*>0.05),有统计学差异的项目见表2。

表1 临床护士组织职业生涯管理感知、组织公平及离职倾向得分(*n*=1423) $\bar{x} \pm s$

项 目	实际得分	条目均分
组织职业生涯管理	49.81±8.29	3.11±0.55
注重培训	12.97±2.15	3.24±0.54
提供职业信息	12.37±2.47	3.09±0.62
职业自我认识	12.31±2.58	3.08±0.64
公平晋升	12.16±2.50	3.04±0.63
组织公平感	77.04±15.85	3.85±0.79
人际公平	26.81±5.65	4.06±0.81
信息公平	19.84±4.20	3.97±0.84
程序公平	26.81±5.65	3.83±0.81
分配公平	14.16±4.25	3.54±1.06
离职倾向	14.01±4.17	3.50±1.04

表2 不同特征护士组织职业生涯管理感知得分比较有统计学差异的项目

项 目	人数	总分($\bar{x} \pm s$)	<i>F</i> / <i>t</i>	<i>P</i>
工作年限(年)				
<3	437	49.25±8.30	2.866	0.022
3~	283	49.24±8.83		
5~	364	50.24±9.25		
10~	242	51.25±8.77		
>20	97	48.85±9.27		
职称				
护士	523	49.36±8.31	8.459	0.000
护师	670	49.38±8.80		
主管护师	214	52.52±9.76		
副主任护师	16	46.81±6.88		
医院等级				
三级甲等	1105	50.17±8.78	2.859	0.004
三级乙等	318	48.57±8.91		

2.3 临床护士组织职业生涯管理感知与组织公平、离职倾向的相关性分析 见表3。

表3 临床护士组织职业生涯管理感知与组织公平、离职倾向的相关性(*n*=1423) *r*

项目	组织职业 生涯管理	注重 培训	提供职业 信息	职业自我 认识	公平 晋升
组织公平感	0.823	0.690	0.746	0.790	0.761
程序公平	0.817	0.689	0.742	0.784	0.748
分配公平	0.730	0.560	0.668	0.712	0.702
人际公平	0.691	0.612	0.620	0.652	0.627
信息公平	0.739	0.639	0.665	0.707	0.672
离职倾向	-0.251	-0.197	-0.220	-0.246	-0.246

注:均*P*<0.01。

2.4 临床护士组织职业生涯管理感知水平影响因

素的多因素分析 以临床护士组织职业生涯管理总分为因变量,以单因素分析及 Pearson 相关分析中有统计学意义的 5 个变量(工作年限、职称、所在医院等级、组织公平感及离职倾向)作为自变量进行多元线性回归分析($\alpha_{\text{入}}=0.05, \alpha_{\text{出}}=0.10$),结果显示:组织公平感和离职倾向(原值纳入)是护士组织职业生涯管理感知的主要影响因素(均 $P<0.01$),见表 4。

表 4 临床护士组织职业生涯管理感知水平影响因素的多因素分析($n=1423$)

变量	β	SE	β'	t	P
常数	17.606	0.899	—	19.591	0.000
组织公平感	0.448	0.009	0.804	52.238	0.000
离职倾向	-0.164	0.033	-0.077	-5.033	0.000

注: $R^2=0.683$,调整 $R^2=0.683$; $F=1530.301, P=0.000$ 。

3 讨论

3.1 临床护士组织职业生涯管理感知水平现状分析

本研究显示,临床护士组织职业生涯管理感知水平总得分为(49.81±8.29)分,条目均分为(3.11±0.55)分,处于中等偏高水平,各维度得分由高到低分别是注重培训、提供职业信息、职业自我认识和公平晋升。高于蔡兰英等^[9]对 600 名护士的调查结果,也高于程丽云等^[10]对中山市综合医院护士的调查结果,这可能与所调查的区域、医院对护士的组织职业生涯管理的重视程度以及管理水平有关。本研究样本来自湖北省三级综合性医院,其中 2 所为省部级医院,1 所市属医院,另 1 所为地级市大学附属医院,所调查的医院均注重护士人才队伍建设,鼓励护士出国、考研、进修、职称晋升,为护士提供较多提升自身能力的途径与平台。同时,通过在院内公开选拔的方式,鼓励护士走上管理岗位,参与科室及医院管理,提升了护士对医院的认可度,因此护士感知到的组织职业生涯管理水平较高。组织职业生涯管理是反映个体对所在组织认可程度的重要指标。医院对护士进行职业生涯管理的重要作用之一就是稳定护士队伍,减少护士流失^[11]。护士所感知到的组织职业生涯管理水平越高,说明医院及护理管理者越注重护士的未来职业规划及护士的职业发展,也意识到护士在医院管理中的重要作用,通过护士培训、职业认知、晋升体系等方面提高护士的职业生涯发展。当护士感受到医院对自身的支持与关心时,则会以积极的工作热情投身到护理工作,产生更多的护理价值,从而对组织的制度及管理也更加认同。

3.2 影响临床护士组织职业生涯管理感知水平的因素

3.2.1 组织公平感 本研究显示,组织公平感是临床护士组织职业生涯管理感知水平的主要影响因素,护士组织公平感与组织职业生涯管理感知水平呈正

相关,护士的组织公平感越高,其组织职业生涯管理感知水平越高。组织公平是指发生在组织中的公平现象,具体是指员工对组织内部在结果分配、组织制度、分配程序和人际关系等方面是否具有公平性的主观感受^[12]。有研究显示,护士的组织公平感主要来源于护士对医院人际关系公平、程序公平和绩效公平,当护士认可医院的公平制度,那么会感到医院对他们的尊重和认可^[13]。护士的组织公平感越高,说明护士感受到的医院相关组织制度、方针和政策等的公平感和合理性较高,而涉及到护士切身利益的包括薪酬分配、人员培训、职称晋升、人员提拔、职业发展等内容。当护士感知到较高的组织公平感,说明医院在一定程度上注重护士这一群体的发展,意识到护士在医院管理中的作用,注重护士的切身利益,也愿意给护士提供较多的发展空间,这也让护士感受到医院这一组织对护士的“关怀”,从而产生较强的组织职业生涯管理感知。研究表明,护士不论年资、学历,都认为医院为护士提供学习进修机会,公平竞争的平台与机会,以及职业生涯晋升路线等对其职业发展十分重要^[14]。而这一系列的组织和制度则都是建立在一个相对公平的医院制度和体系之上,通过让护士感受到相对合理公平的组织氛围和制度,可让护士体会和感受组织对其职业生涯的关注。因此,医院管理者应充分认识到组织公平的必要性和重要性,通过建立和健全完善相关组织制度,为护士提供发展空间,不断完善医院的薪酬分配、人员管理等制度,为护士提供相对公平合理的晋升渠道,提供多途径的进修学习机会,帮助护士了解学术发展动态,多方面提高护士的组织公平感。当护士感知到医院对护士的支持与关心时,也会以更高的热情和精力投身于护理工作,从而产生更多的护理价值。

3.2.2 离职倾向 本研究显示,离职倾向是护士的组织职业生涯管理感知水平的影响因素。护士离职不是单纯的个人行为,其工作的组织和群体均会受到不同程度的影响。护士产生较高的离职倾向多数是因为其感受到较低的组织认同,低工作满意度,加上负性事件诱发以及消极负性情绪的积累^[15]。当护士产生较高的离职倾向时,则直接影响到护士对护理工作的满意度和对组织的认同,对组织的管理制度、体系、文化等产生不信任,甚至会影响到自身对职业的认识,对自己及组织产生否认情绪。既往研究也表明,护士所感知到的组织职业生涯管理感知水平也会影响其离职倾向^[13],二者相互影响。护理管理者一方面应关注护士的离职倾向,减少影响护士离职倾向的相关因素,从组织层面降低护士的离职倾向,提高护士对组织的认同;另一方面应充分认识到组织职业生涯管理的必要性和重要性。通过建立公平、合理的晋升体系,提供职业发展的平台及途径,提高护士对

护理职业的自我认识,提高护士的组织职业生涯感知水平。

单因素分析显示,职称、工作年限和医院等级会不同程度影响护士的组织职业生涯管理感知水平,但均未进入回归方程,说明在其他因素的影响下,人口学变量因素的影响作用不大。尽管职称和工作年限对护士的组织职业生涯感知水平有一定影响,但是这种影响并不是随着阶梯式发展的。本研究显示,中级职称的护士组织职业生涯管理感知最高,高级职称和工作年限 >20 年的护士组织职业生涯管理感知水平反而最低。由于护士队伍的年轻化,初中级职称的护士是护士队伍的多数群体,决定了医院管理者必须加强对这一部分群体的重视和培养,他们相对有较多的学习和培训机会,能充分感受到组织对其职业发展的关注,但是高级职称或工作年限相对较长的护士,大多作为护理管理者,直接参与科室管理及决策的制定^[16],更能感受到组织对其工作的支持和认可,这也将影响其他护士的职业发展,从而削弱了职称和工作年限对护士组织职业生涯管理感知水平的影响作用。同时也可能与本研究中纳入的副高级职称人数仅有16人,工作年限 >20 年的护士仅为97人有关。尽管结果显示三级甲等医院的护士更能感受到较强的组织职业生涯管理,但是有可能在现有的医疗卫生体制和医疗环境下,各个医院会通过采取其他方式来提高护士的组织生涯管理感知,建设组织文化,以减弱由于医院等级所带来的影响,因此在其他因素的影响下,医院等级这一影响并不突出,这也有可能与本研究中纳入的三级乙等医院的护士仅有22.35%有关。

4 小结

本研究显示,护士组织职业生涯管理感知水平处于中等偏高水平,主要受组织公平感和离职倾向的影响。医院和护理管理者应该根据其不同的特点,给予相应的支持及引导,建立个性化的职业生涯管理体系。同时,需制定适合护士发展的相关政策,建立公平合理的护士晋升机制,提高职业使命感,提高护士的组织公平感,降低护士的离职倾向,从而提高护士的组织职业生涯管理感知水平。本研究的不足在于采取便利抽样,难免产生偏倚,结果有待扩大样本量进一步研究。

参考文献:

- [1] 龙立荣. 职业生涯管理的结构及其关系研究[M]. 武汉: 华中师范大学出版社, 2002: 8-50.
- [2] 王英, 董志英. 护士组织职业生涯管理对工作满意度影响的调查[J]. 中国医院管理, 2015, 35(8): 76-77.
- [3] 臧爽, 赵梅珍, 柏兴华, 等. 老年病房护士职业承诺与组织职业生涯管理调查及聚类分析[J]. 护理学杂志, 2015, 30(23): 52-55.
- [4] 马超, 薛电芳, 毛重琳. 组织公平感对离职意图的影响[J]. 华南师范大学学报(社会科学版), 2014(1): 74-82.
- [5] 谢景芳. 护士职业获益感与自我职业生涯管理的关系研究[J]. 中华现代护理杂志, 2018, 24(27): 3328-3331.
- [6] 杨艳, 张敏, 冯婷, 等. 临床护士核心自我评价、工作满意度和离职倾向的关系[J]. 中国健康心理学杂志, 2014, 22(4): 550-552.
- [7] Colquitt J A. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure[J]. J Appl Psychol, 2001, 86(3): 386-400.
- [8] 华清. 护士工作满意度与离职倾向的关系探究[D]. 苏州: 苏州大学, 2014.
- [9] 蔡兰英, 冯丽群, 王霞. 护士组织职业生涯管理与组织承诺的相关性研究[J]. 中国护理管理, 2013, 13(4): 24-28.
- [10] 程丽云, 彭爱萍, 曾小英. 中山市综合医院护士组织职业生涯管理现状及离职意愿水平[J]. 职业与健康, 2018, 34(4): 480-483.
- [11] 陈娟慧, 尹心红, 陈银娟. 某三级甲等医院护士感知的职业生涯管理状况分析及对策[J]. 护理学报, 2012, 19(5B): 51-53.
- [12] 杜小利, 黄华平, 何梅. 护理岗位管理对护士组织公平感的影响[J]. 中国医药导报, 2019, 26(16): 164-167.
- [13] 陈欢. 变革型领导、组织公平与员工敬业度的关系研究[D]. 北京: 中国人民大学, 2008.
- [14] 黄浩, 邱添, 孟佳凝, 等. 组织公平感对女性护士工作投入的影响: 心理资本的中介作用[J]. 中国卫生统计, 2019, 36(2): 213-215.
- [15] Shi L, Zhang D Y, Zhou C Y, et al. A cross-sectional study on the prevalence and associated risk factors for workplace violence against Chinese nurses [J]. BMJ Open, 2017, 7(6): e013105.
- [16] Chao M C, Jou R C, Liao C C, et al. Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of healthcare workers in rural Taiwan[J]. Asia Pac J Public Health, 2015, 27(2): 1827-1836.

(本文编辑 丁迎春)